



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่ 432 /2566

วันที่ 3 เมษายน 2566

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล / ปลัดเทศบาล / นายกเทศมนตรี

เรื่องเดิม

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ซึ่งการประเมินฯ นั้นเทศบาลตำบลห้วยเหนียวต้องนำเข้าสู่ข้อมูลตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) และต้องเปิดเผยข้อมูลในเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว ซึ่งในตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
039	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	<ul style="list-style-type: none">แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ*แสดงข้อกำหนดจริยธรรม* (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน <p>*กรณีประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบกรณีข้อกำหนดจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานเอง</p>
040	การขับเคลื่อนจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none">แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน อย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างน้อยประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none">การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมการจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือ กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน <ul style="list-style-type: none">เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566
041	การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	<ul style="list-style-type: none">แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่งแสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง <ul style="list-style-type: none">เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

ข้อเท็จจริง

งานกาณ์เจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ประมวลจริยธรรมผู้บริหาร
ท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ทางเว็บไซต์เทศบาล
ตำบลห้วยเหนียว <http://www.whaynieo.go.th/site/> หัวข้อ ประมวลจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามตามตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2
มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ 041 โดยให้ดำเนินการ

- แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

- แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการ
พิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง
เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

งานกาณ์เจ้าหน้าที่จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการ
บริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 โดยมีรายละเอียด ตามแบบฟอร์มการรายงานผลการนำ
การประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยแนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา



(นายต้นทึ เอมอ่อง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน - ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....

(นางนิลเนตร ทับทิมอ่อน)

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

๕ ๓ เม.ย. ๒๕๖๖

เรียน - นายกเทศมนตรีตำบลห้วยเหนียว
- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ).....

(นางสุดา เสนกรรหา)

ปลัดเทศบาลตำบลห้วยเหนียว

๕ ๓ เม.ย. ๒๕๖๖

<input checked="" type="checkbox"/>	ทราบ
<input type="checkbox"/>	ดำเนินการ
<input type="checkbox"/>	อนุมัติ
<input type="checkbox"/>	อนุญาต
<input type="checkbox"/>

ความเห็นผู้บังคับบัญชา

(ลงชื่อ).....

(นายประยูร ลีไพบุสย์)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยเหนียว

๕ ๓ เม.ย. ๒๕๖๖

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลห้วยเหนือ อำเภอน้ำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ปีงบประมาณ พ.ศ.2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 3 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ลงวันที่ 1 มีนาคม 2565

URL ที่เผยแพร่

http://www.whaynio.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=1185:2023-03-16-03-17-07&catid=84:2020-07-15-07-06-21&Itemid=113

2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ลงวันที่ 1 มีนาคม 2565

URL ที่เผยแพร่

http://www.whaynio.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=1186:2023-03-16-03-17-44&catid=84:2020-07-15-07-06-21&Itemid=113

3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ชื่อประมวลจริยธรรม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

http://www.whaynio.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=1136:2023-01-10-07-09-34&catid=84:2020-07-15-07-06-21&Itemid=113

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประกาศเทศบาลตำบลห้วยเหนือ เรื่อง แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการของเทศบาลตำบลห้วยเหนือ จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่

http://www.whaynio.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=1141:--2566&catid=84:2020-07-15-07-06-21&Itemid=113

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
- เตรียมการประเมินผล

- จัดทำคำรับรองรายบุคคล
- ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน
- ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาผลการประเมิน
- เสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ลงข้อมูลในทะเบียนประวัติ และรายงาน ก.ท.จ.กาญจนบุรี ทราบ

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเทศบาล ตำบลห้วยเหนือ สามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข



พฤติกรรมที่พึงกระทำ

- สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- สนับสนุนและมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ
- แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม ให้อับ หรือสร้างความเสื่อมเสียต่อประเทศชาติ
- ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่รัฐธรรมนูญและกฎหมายกำหนดในฐานะประชาชนคนไทย
- มีความเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อพรรคการเมืองพรรคใดพรรคหนึ่ง
- แสดงออกด้วยความภาคภูมิใจในชาติ
- ตระหนักถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ
- ติดตามสถานการณ์ที่อาจเป็นภัยต่อประเทศชาติและป้องกันภัยที่จะเกิดขึ้นเมากำลังความสามารถ
- มีค่านิยมและความประพฤติที่ถูกต้องดีงามตามทำนองคลองธรรม ยึดหลักคำสอนทางศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติ ในการดำเนินชีวิตรวมทั้งยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีไทย



พฤติกรรมที่ไม่พึงกระทำ

- เผยแพร่ข่าวสารของข้อมูลอันเป็นเท็จหรือให้ร้ายต่อชาติ ศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์
- แสดงพฤติกรรมที่ดูหมิ่นประเทศชาติ ศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์
- ต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

(2) ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่



พฤติกรรมที่พึงกระทำ

- ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หลักวิชาการ และหลักคุณธรรม
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสมีหลักการ ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน จัดเก็บหลักฐานเอกสารเพื่อสามารถตรวจสอบได้และสามารถอธิบายได้อย่างชอบธรรมในสิ่งที่ได้กระทำลงไป
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หวังผลประโยชน์
- ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามให้ร้าย หรือสร้างความเสื่อมเสียต่อองค์กรและประเทศชาติ
- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อมและยึดหลักสิทธิมนุษยชน
- รักษาความลับของทางราชการ กรณีที่ไม่สามารถเปิดเผยได้
- เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน
- ไม่รับ และไม่อนุญาตให้ครอบครัวหรือญาติพี่น้องรับของกำนัลหรือการรับรองจากธุรกิจหรือธุรกิจเอกชนที่ติดต่อกับราชการ
- ตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ
- ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ทำอย่างเต็มความสามารถ และกล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่ได้กระทำ
- เสียสละ อุทิศตน และอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน



พฤติกรรมที่ไม่พึงกระทำ

- ใช้ทรัพย์สินราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น พาหนะ วัสดุสำนักงาน
- กระทำการทุจริตหรือร่วมทำทุจริตเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนผู้อื่น และพวกพ้องที่ผิดวัตถุประสงค์ ผิดเป้าหมายของงาน หรือใช้วิธีการผิดในการทำงาน เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์
- ใช้เวลาราชการทำธุระส่วนตัว
- ปฏิบัติราชการสาย และกลับก่อนเวลา
- ปล่อยปละละเลยหรือเผอเรอเมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- ประพฤติ ปฏิบัติ โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นต่องาน องค์กร ประชาชน และประเทศชาติ
- เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำผิด ขาดความรับผิดชอบต่อ งาน และไม่โปร่งใสในการทำงาน

(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม



พฤติกรรมที่พึงกระทำ

- เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ
- ไม่ใช่ช่องว่างทางกฎหมายสร้างประโยชน์ให้ตนเอง ผู้อื่น หรือพวกพ้อง
- ประพฤติ ปฏิบัติ และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบด้วยกฎหมาย และไม่ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- ไม่ยึดถือปฏิบัติที่กระทำการต่อๆ กันมาในสิ่งที่ผิดกฎหมายระเบียบ
- กล้าที่จะยืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง แม้ว่าบุคคลรอบข้างจะกระทำผิด



พฤติกรรมที่ไม่พึงกระทำ

- ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม
- อาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง ผู้อื่น พวกพ้อง เช่น ทุจริตในการสอบ เรียกเงินเพื่อพาเข้าทำงาน เอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของญาติและพวกพ้อง
- ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย ระเบียบวินัย ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติ
- ประพฤติปฏิบัติตนโดยไม่คำนึงถึงหลักคำสอนของศาสนา

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ



พฤติกรรมที่พึงกระทำ

- ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งอันได้แก่ ประโยชน์ของ ราชการ ประชาชน ประเทศชาติ เป็นหลัก
- มีความตั้งใจ และสร้างทัศนคติที่ดีในการให้บริการต่อ ประชาชน หน่วยงานต่างๆ ที่มารับบริการด้วยความเต็มใจ บริการด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง มีน้ำใจ ยิ้มแย้ม เอื้อเฟื้อช่วยเหลือ วาจาสุภาพ ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน การบริการ และบริการด้วยความจริงใจให้กับผู้บริการ
- ให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ ขั้นตอนการดำเนินการให้ ผู้รับบริการทราบ
- เข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคมทั้งในที่ทำงาน และ/หรือ ชุมชน
- อุทิศตนปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการและ นอกเหนือจากงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเต็มใจ
- แยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การทำงาน



พฤติกรรมที่ไม่พึงกระทำ

- ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเรียกรับ เพื่อแสวงหาประโยชน์ ส่วนตน
- ใช้เวลาราชการกระทำเรื่องส่วนตัว
- ไม่มีจิตสำนึก โดยใช้ทรัพย์สินและบุคลากรทางราชการเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว
- ปฏิบัติงานโดยมีพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อตนเอง ญาติ พี่น้อง และพวกพ้อง ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
- ใช้ความรู้สึกส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมือคติด่อ งานที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล และต่อ ประชาชน

(5) มุ่งเห็นผลสำคัญของงาน



พฤติกรรมที่พึงกระทำ

- กำหนดมาตรฐาน รูปแบบ และเป้าหมายการทำงาน
- ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบเต็มความสามารถ อดทน มุ่งมั่น รอบคอบ ถูกต้อง ไปให้ถึงเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
- มีความคิดสร้างสรรค์ แสดงและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมการทำงาน
- ทำงานโดยดำเนินการประสานงานบุคคล หน่วยงาน ยึดผลลัพธ์ของงานที่เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ต่อส่วนรวม โดยติดตามผลงาน ประเมินผลงาน และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
- พัฒนาตนเอง เรียนรู้งานอย่างต่อเนื่อง เพิ่มทักษะ ปรับตัว คิดทันตามยุคสมัย มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และถ่ายทอดกระบวนการทำงานให้กันและกัน
- รักษามาตรฐานการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน
- ใช้ทรัพยากรในหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด
- ทำงานเป็นทีมด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ สร้างความเป็นเลิศให้กับงาน
- จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน



พฤติกรรมที่ไม่พึงกระทำ

- ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ผลสำเร็จของงาน
- ปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มกำลังความสามารถ ทำตามความพึงพอใจส่วนตัว
- ไม่เห็นคุณค่าของทรัพยากร และบริหารเงินงบประมาณที่ได้รับอย่างฟุ่มเฟือย ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงาน

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ



พฤติกรรมที่พึงกระทำ

- ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- ใช้มาตรการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย
- อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาติดต่อราชการด้วยอัธยาศัยที่ดี สุภาพ และสร้างความประทับใจแก่ผู้มาใช้บริการด้วยความจริงใจ
- ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ



พฤติกรรมที่ไม่พึงกระทำ

- ใช้เหตุผล อคติ และความเชื่อถือส่วนตัวทั้งทางด้านต่างๆ และทางการเมืองมาปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ชอบธรรม
- ไม่วางตัวเป็นกลางทั้งทางด้านต่างๆ และทางการเมือง
- ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- ให้อำนาจหน้าที่ทางราชการด้วยความลำเอียง กระหน่ำต่อสิทธิ หน้าที่ และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของผู้อื่น
- เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง
- เอื้อประโยชน์แก่ญาติพี่น้องและพวกพ้องในการปฏิบัติงาน

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ



พฤติกรรมที่พึงกระทำ

- ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของบ้านเมืองในระบอบประชาธิปไตย
- ดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาบรรณ เคารพต่อกฎหมาย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และระเบียบวินัย
- แต่งกายสุภาพเรียบร้อยตามระเบียบ
- รักษาเกียรติ ศักดิ์ศรี เป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของตนและส่วนราชการ
- เผยแพร่ข้อมูลของส่วนราชการที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน



พฤติกรรมที่ไม่พึงกระทำ

- กระทำการอันเป็นการเสื่อมเสียมาสู่ราชการ
- ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติราชการเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ
- เปิดเผยความลับของทางราชการเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน แลส่วนราชการ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ
ดังนี้

- 1) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- 2) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะ
จากผู้บังคับบัญชา
- 3) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไข
ได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

- 4) การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
 - 5) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
 - 6) การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
 - 7) วางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 1) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศคณะกรรมการกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ก.ถ.) เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2557
โดยกำหนดสมรรถนะสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนท้องถิ่นที่จำเป็นของพนักงานส่วน
ท้องถิ่นไว้ 3 ประเภท ดังนี้ สมรรถนะหลัก ซึ่งมีทั้งหมด 5 สมรรถนะ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ซึ่งมีทั้งหมด 4
สมรรถนะ สมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งมีทั้งหมด 22 สมรรถนะ

โดยกำหนดสมรรถนะหลักให้พนักงานเทศบาลยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ดังนี้
ระดับที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย
ระดับที่ 2 มีสัจจะเชื่อถือได้
ระดับที่ 3 ยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่า
เทียมกัน

- ระดับที่ 4 อำรงความถูกต้องเพื่อองค์กร
- ระดับที่ 5 อุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
- ไม่มี-

- ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
1. เห็นควรสนับสนุนให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร
 2. เห็นควรส่งเสริมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีความประพฤติดี ยึดมั่นใน
ความถูกต้องและจริยธรรม
 3. เห็นควรสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการศึกษาอบรมความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม

ผู้รายงาน
(นายต้นนที เอมอ่อง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน - ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดทราบ

.....
.....
(ลงชื่อ).....
(นางนิลเนตร ทับทิมอ่อน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
..... ๒/๓ เม.ย. ๒๕๖๖ /

เรียน - นายกเทศมนตรีตำบลห้วยเหนียว
- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

.....
.....
(ลงชื่อ).....
(นางสุดา แสนกรรหา)
ปลัดเทศบาลตำบลห้วยเหนียว
..... ๒/๓ เม.ย. ๒๕๖๖ /

ความเห็นนายกเทศมนตรี

.....
.....
(ลงชื่อ).....
(นายประยูร ลี้ไพบลีย์)
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยเหนียว
..... ๒/๓ เม.ย. ๒๕๖๖ /

<input checked="" type="checkbox"/>	ทราบ
<input type="checkbox"/>	ดำเนินการ
<input type="checkbox"/>	อนุมัติ
<input type="checkbox"/>	อนุญาต
<input type="checkbox"/>